

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada abad informasi seperti sekarang ini, modernisasi dan globalisasi adalah hal yang tidak dapat terelakan lagi dalam aspek kehidupan. Terutama bagi para pelaku usaha yang ingin menjadikan usahanya agar tetap *survive* dan berkembang dengan mengikuti perubahan dan perkembangan sosial, inovasi dan teknologi modern yang serba cepat diharapkan keberlangsungan usaha dapat berjalan dengan baik. Perkembangan teknologi yang semakin canggih juga menjadikan semakin tingginya tingkat persaingan usaha yang harus diantisipasi oleh para pelaku usaha. Pengembangan dan penerapan teknologi ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena akan tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja yang lebih baik, sementara itu di sisi lain, hal ini juga akan memberikan dampak negatif, karena akan semakin terdesaknya faktor tenaga manusia.

Perusahaan besar akan dapat dengan mudah menggantikan tenaga manusia dengan teknologi yang canggih karena jika dilihat dari segi biaya dan anggaran akan lebih efisien.¹ Meskipun demikian, peranan manusia sebagai salah satu faktor produksi tidak dapat diabaikan. Karena faktor penentu yang paling penting bagi sebuah lembaga usaha untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan adalah sikap dan tingkah laku yang hanya dimiliki oleh manusia, sehingga proses perbaikan yang berkesinambungan tersebut harus dimulai dari proses perbaikan manusia (sumber daya manusianya).

Sebaik atau sehebat apapun suatu perencanaan operasional dalam mencapai tujuan usaha tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan memiliki motivasi serta komitmen yang kuat untuk melaksanakannya. Secanggih apapun teknologi yang diterapkan oleh

¹ Kadirman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang", Skripsi, Surabaya: FE-Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2001, h. 1, t.d.

suatu perusahaan, tidak akan memiliki arti jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Masalah kepemimpinan sebagai masalah yang menarik untuk dibicarakan karena pemimpin adalah orang pertama yang sering dihadapkan pada sebuah tantangan yang berat.²

Era globalisasi teknologi seperti saat ini, saat yang mungkin sangat ditakuti oleh sebagian besar orang, sebagai abad yang tanpa batas dengan persaingan serba berat dan ketat, terutama bagi mereka yang belum siap baik secara moral maupun dukungan pengetahuan yang memadai. Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama diantara beberapa orang untuk mencapai suatu tujuan dengan menciptakan pembagian dan peraturan-peraturan kerja.³ Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan akan tergantung pada bagaimana pengelolaan sebuah sistem dan siapa yang mengelolanya (pemimpinnya), sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan.

Apapun bentuk dari sebuah perusahaan pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu perusahaan bertanggungjawab atas perusahaan tersebut dan harus dapat mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinannya agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan rencana. Sejak dulu masalah kepemimpinan selalu menjadi perhatian yang menarik dan selalu memberikan daya pikat yang kuat bagi setiap orang mengingat kepemimpinan menduduki posisi sentral dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang menentukan kemana arah bisnis, arah tujuan internal maupun eksternal dan menyelaraskan aset dan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan.

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian dalam mengatur strategi, menetapkan visi dan misi serta memusatkan perhatiannya dengan berbagai cara

² Rivai Veithzal, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Ed. 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h. 9.

³ Najmatuz Zahro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KUD "DAU" Malang", Skripsi, Malang: FE-UIN, 2005, h. 1, t.d.

agar organisasi yang dipimpin dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin itu harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan bawahannya atau seluruh tenaga kerjanya untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.⁴ Suatu perusahaan yang baik memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasikan karyawan yang dipimpinnya ke arah tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tidak mudah mengarahkan karyawan dalam jumlah yang besar dan tergabung dalam suatu organisasi. Untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan memimpin yaitu kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Hal tersebut akan menentukan efektivitas kepemimpinannya.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang tinggi maka sumber daya manusia harus diaktifkan, dimotivasi, dipacu, dan dibina untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilaksanakan apabila perencanaan sumber daya manusia diformulasikan dengan baik melalui proses kepemimpinan yang efektif dengan penerapan gaya kepemimpinan yang dinamis, fleksibel dan selalu mengadakan pembaharuan yang tercermin dalam sikap atau gaya kepemimpinan pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya.⁵ Efektivitas suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kondisi intern dan eksternnya. Dalam hal ini salah satu faktor intern perusahaan adalah perilaku dari pemimpinnya.⁶

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sebuah organisasi dalam perusahaan. Gaya yang digunakan oleh para pemimpin ini sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam mengarahkan pengikutnya. Jika seorang top manajer berada dalam organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan para staf dan membangun iklim kerja yang menghasilkan produktivitas yang tinggi,

⁴ Abdul Rohman, "Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer dalam Menciptakan Efektivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Pabrik Gula Djatiroto Lumajang", Skripsi. Malang: FE-UIN, 2003, h. 1, t.d.

⁵ Rohman, *Analisis...*, h. 1.

⁶ Rahman, *Pengaruh...*, h. 3.

maka seorang top manajer tersebut harus memikirkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan pada perusahaan tersebut.⁷

Gaya kepemimpinan membicarakan tentang bagaimana cara pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki sang pemimpin itu, bagaimana pula gairah sang pemimpin terhadap apa yang diyakininya, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya. Pemimpin harus mampu mengendalikan egonya ketika memimpin organisasi perusahaan, akan tetapi hal ini bukan berarti menyembunyikan kepercayaan diri yang dimilikinya. Meskipun ia harus tetap memiliki kerendahan hati dalam jiwanya.⁸

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan suatu proses untuk dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Proses tersebut dapat berlangsung meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang kuat dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan lebih menitikberatkan pada fungsi bukan struktur.⁹ Selama ini masyarakat banyak yang membicarakan tentang gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasikan dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem yakni otoriter atau demokratis, yang masing-masing mengklaim sebagai yang lebih baik.

Sebenarnya pemimpin yang terlalu terpaku pada salah satu gaya yang ekstrem tersebut maka akan menjadi pemimpin yang tidak efektif. Pemimpin yang sesungguhnya adalah pemimpin yang memiliki sifat fleksibilitas dan mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya terhadap situasi yang terjadi.¹⁰ Hal ini semua dikarenakan seorang pemimpin mempunyai posisi yang menentukan bagi keberhasilan organisasi, apabila sebuah organisasi memiliki seorang pemimpin yang prima, produktif dan cakap dalam pengembangan dan

⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Ed. 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, h. 49.

⁸ Zahro, *Pengaruh...*, h. 3.

⁹ Khatib Pahlawan Karyo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, Jakarta: Amzah, 2005, h. 9.

¹⁰ Maulidyah Amalina Rizqi, "Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Pada CV. Dharma Utama-Batu", Skripsi, Malang: FE-UIN, 2010, h. 2, t.d.

membangkitkan daya juang organisasi, maka dapat dipastikan perjalanan organisasi tersebut akan mencapai titik keberhasilan.

Sebaliknya, manakala suatu organisasi dipimpin oleh orang yang memiliki banyak kelemahan, baik dari segi keilmuan, manajerial maupun dalam hal pemahaman tentang nilai tanggungjawabnya, serta lebih mengutamakan hawa nafsunya dalam mengambil keputusan dan tindakan, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran dan kegagalan. Seperti yang disebutkan dalam Q.S. Al-Isra, ayat 16.

وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نُهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَاهَا تَدْمِيرًا

“Dan jika Kami hendak membinasakan suatu negeri, Maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah di negeri itu (supaya mentaati Allah) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam negeri itu, maka sudah sepantasnya berlaku terhadapnya Perkataan (ketentuan kami), kemudian Kami hancurkan negeri itu sehancur-hancurnya”. (Q. S. Al-Isra’ 17 : 16)

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa sikap dan gaya kepemimpinan juga dapat menjadikan suatu organisasi mengalami kegagalan. Munculnya permasalahan-permasalahan yang menyebabkan menurunnya efektifitas organisasi disebabkan oleh tidak mampunya pemimpin dalam memperlakukan karyawannya. Bahkan permasalahan tersebut muncul disebabkan oleh keyakinan pemimpin yang salah dalam menganggap bahwa pada hakekatnya setiap individu sama dan mereka semua dapat diperlakukan secara identik. Masalah masalah yang kerap kali muncul tidak jarang disebabkan oleh kesalahan pemimpin dalam menerapkan sikap atau gaya kepemimpinan pada bawahannya.

Kepemimpinan adalah sebuah keharusan agar kehidupan sebuah organisasi dapat lebih terarah. Kepemimpinan Islami yang berdasarkan moral mempunyai harapan untuk dapat mengarahkan seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki karakter yang bermoral melalui peningkatan keyakinan kepada tuhan sehingga melahirkan empat kekuatan spiritual yang berupa *iman, islam, taqwa dan ihsan*. Keempat karakter tersebut dapat diukur dengan lima parameter kunci berupa perilaku Islami yang menyangkut tentang keadilan, amanah, kebajikan, berusaha meningkatkan diri dan menepati janji. Nilai

spiritual yang menyangkut *iman, islam, taqwa dan ihsan* merupakan bagian dimensi kinerja bagi kepemimpinan Islami.¹¹

Menyadari bahwa banyaknya jenis dan gaya kepemimpinan yang bermacam-macam salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis yang sering diperbincangkan secara umum, akan tetapi ada salah satu gaya kepemimpinan yang jarang dibicarakan bahkan seakan masyarakat melupakan gaya kepemimpinan tersebut, yaitu gaya kepemimpinan Islami yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. Kepemimpinan Rasulullah SAW dalam berbisnis sudah tidak dapat diragukan kembali. Rasulullah merupakan pebisnis yang ulung, pebisnis yang meletakkan nilai-nilai luhur dalam berbisnis, sehingga beliau memiliki karakter yang sangat baik untuk dijadikan teladan kepemimpinan di era modern sekarang ini.¹²

Resto Khoja Kota Semarang yang beralamat di jalan Pandanaran 1 No. 33 Kota Semarang merupakan sebuah resto yang didirikan oleh seorang keturunan etnis Khoja,¹³ sehingga masyarakat menganggap resto tersebut adalah salah satu resto Islami yang terdapat di Kota Semarang. Hal tersebut terlihat dari daftar menu makanan yang disediakan, seperti; nasi biryani, nasi kebuli khoja, puding tajmahal dan menu-menu lain yang bernuansa timur tengah. Nuansa timur tengah juga terlihat dengan gaya pakaian yang dikenakan oleh para karyawan serta iringan musik timur tengah yang diputar di Resto Khoja tersebut, akan tetapi dalam oprasionalnya, kepemimpinan resto ini secara penuh dikendalikan oleh Bapak Sri Muryanto selaku Manajer Utama Resto Khoja yang bukan merupakan keturunan etnis Khoja.

¹¹ Iskandar Syukur, *Kriteria Pemimpin Teladan dalam Islam (Analisis Kritis Terhadap Al-Quran dan Hadits-Hadits Nabi SAW)*, Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Raden Intan Lmapung, 2015, h. 15, t.d.

¹² Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta, 2014, h. 175.

¹³ Etnis Khoja adalah penduduk Indonesia yang memiliki keturunan etnis Pakistan yang menetap di Indonesia dan atau etnis Pakistan asli yang telah menikah dengan gadis pribumi Indonesia sehingga mempunyai keturunan Pakistan-Indonesia. Suku Pakistan-Indonesia biasa dikenal dengan sebutan Khoja, Koja, Kujo, dan Tambol. Orang Koja umumnya berasal dari daerah Cutch, Kathiawar dan Gujarat, India yang beragama Islam tetapi mereka lebih memilih Pakistan daripada India karena faktor agama. Mereka berasal dari kasta Ksatria. Pada mulanya Bangsa Pakistan pergi ke Indonesia untuk keperluan berdagang dan menyebarkan agama Islam, tetapi lama-kelamaan justru betah dan memilih tinggal dan berkeluarga di Indonesia. Diakses pada 27 April 2017 dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Pakistan-Indonesia>.

Secara khusus, permasalahan kepemimpinan yang terdapat pada Resto Khoja Kota Semarang terlihat dari hasil pra-riset atau penelitian pendahuluan yang telah penulis lakukan, yaitu gaya kepemimpinan Manajer Utama Resto Khoja yang terlalu lembut serta mengarah pada kurang tegasnya pemimpin dalam menindak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada kurang efektifnya kinerja Resto Khoja, karena dengan ketidak tegasan pemimpin maka karyawan akan menyepelekan wewenang yang dimiliki pemimpin. Seorang pemimpin seharusnya dapat mengarahkan karyawannya untuk memberikan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan melalui kepemimpinannya. Jika kepemimpinan berjalan efektif maka biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut juga dapat dipastikan akan maksimal.

Permasalahan-permasalahan seperti di atas seharusnya tidak terjadi karena Islam menghendaki kesempurnaan dalam sistem kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya tujuan dalam rangka kepemimpinannya. Setelah tujuannya jelas, langkah yang diambil juga harus jelas dan tegas dengan cara legal dan formal serta jauh dari kecurangan.¹⁴ Dari permasalahan di atas juga terlihat bahwa pola-pola kepemimpinan masih belum sempurna. Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan usaha semakin ketat dan berat. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan maksimal untuk keberlangsungan usahanya.

Dari penjelasan singkat mengenai Resto Khoja Kota Semarang di atas, maka penulis dalam penelitian ini menemukan beberapa masalah di dalam penelitian tentang gaya kepemimpinan Islami pada Resto Khoja Kota Semarang. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang. Dikarenakan beberapa alasan di atas, maka penulis akan menyusun skripsi dengan mengambil judul **“ANALISIS**

¹⁴ Herry Mohammad, *“44 Teladan Kepemimpinan Muhammad SAW”*, Jakarta: Gema Insani Press, 2008, h. 62.

GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI PADA RESTO KHOJA KOTA SEMARANG”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa gaya kepemimpinan Islami yang Manajer Resto Khoja Kota Semarang pahami?
2. Bagaimana Manajer Resto Khoja mengimplemetasikan gaya kepemimpinan Islami di Resto Khoja Kota Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Islami yang Manajer Resto Khoja Kota Semarang pahami.
2. Untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan Islami Manajer Resto Khoja Kota Semarang ditinjau dari kepemimpinan Islami dalam bisnis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, adalah sebagai pengetahuan dalam dunia kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan yang Islami.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi dan Perusahaan dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pada perusahaan (lembaga usaha) terutama untuk mencapai pada tujuan perusahaan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari pernyataan akan kesamaan terhadap penelitian sebelumnya, maka penulis memaparkan beberapa karya pendukung yang memiliki relefansi terhadap tema yang diusung oleh penulis. Selanjutnya karya pendukung tersebut dijadikan sebagai tinjauan pustaka dalam penulisan skripsi ini. Tinjauan pustaka dapat berupa hasil penelitian terdahulu, buku-buku atau

berupa jurnal ilmiah, di antara karya ilmiah yang diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Islami Dalam Membentuk Perilaku Belajar Tim Pada Bank Syariah (studi kasus pada BMT-BMT di DIY)” pada tahun 2006. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik kepemimpinan Islami untuk perilaku belajar tim yang berada pada Bank Syariah pada umumnya dan BMT khususnya.¹⁵

Ada beberapa karakteristik kepemimpinan Islami yang dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu meneladani kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dengan mengacu pada nilai-nilai dasar yang berupa kepercayaan, kecerdas, konsekuensi, kejujuran dan komunikasi yang baik. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap pembentukan perilaku belajar tim pada bank syariah dan BMT.¹⁶

2. Penelitian yang berjudul “Analisis Model Kepemimpinan Islami Pada CV. Dharma Utama Batu” pada tahun 2010. Penelitian tersebut menggambarkan bagaimana Model Kepemimpinan Islami dilihat dari syarat dan karakteristik. Adapun syarat pemimpin islami dalam penelitian skripsi ini yaitu; memiliki *aqidah salimah*, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas, memiliki *akhlaqul karimah* dan memiliki kecakapan manajerial, sedangkan karakteristik Pemimpin Islami mencakup beberapa hal, yaitu; *fathanah*, *istiqamah*, *ikhlas*, berjiwa besar, pemberani, pekerja keras dan totalitas. Prinsip yang dijalankan dan yang dianut adalah musyawarah, keadilan dan kebebasan berpikir.
3. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Perkembangan, Kinerja dan Kesejahteraan Keluarga Pondok Pesantren di Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami pada pondok pesantren di Provinsi Kalimantan Timur berpengaruh positif signifikan terhadap perkembangan pondok

¹⁵ Madrin Idris, “Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Islami dalam Membentuk Perilaku Belajar Tim Pada Bank Syariah (Studi Kasus pada BMT-BMT di DIY)”, Skripsi (2006)

¹⁶ Rizqi, *Analisis...*, h. 8.

pesantren dan kinerja pondok pesantren serta kesejahteraan keluarga pondok pesantren. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator dalam variabel kepemimpinan Islami. Indikator kepemimpinan Islami yang dominan adalah *ta'awun*, sedangkan yang paling rendah adalah *uswah*.¹⁷

4. Jurnal yang berjudul “Model Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam Studi pada Bank Syariah Kota Medan”. Penelitian ini menghasilkan sebuah rumusan model kepemimpinan Islami untuk perbankan syariah. Rumusan tersebut terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu, input (ilmu, iman dan amal), proses (mengamalkan nilai-nilai islam antara lain keyakinan, keberanian, jujur, kebijaksanaan, integritas, pengetahuan, ketkawaan, kebenaran, kekuatan rohani, terpercaya, komunikatif, dan cerdas) nilai-nilai tersebut sebagaimana telah diajarkan oleh Rasulullah SAW.¹⁸

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan 4 (empat) penelitian terdahulu yang telah penulis jelaskan di atas yaitu terletak pada objek penelitian yang diambil oleh penulis. Adapun 4 (empat) objek penelitian terdahulu lebih mengarah kepada lembaga keuangan, lembaga bisnis yang bersifat properti dan lembaga pendidikan pondok pesantren, sedangkan lembaga yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah lembaga bisnis Resto (Resto Khoja Kota Semarang) yang produk-produknya secara langsung dikonsumsi oleh masyarakat umum.

Penulis bermaksud memperdalam penelitiannya dengan mencoba mengkaji lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan Islami yang dipahami oleh Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang dan bagaimana implemtasi gaya kepemimpinan Islami yang dilakukan oleh Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang dengan menggunakan literatur yang ada, yaitu berupa 4 (empat) penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas serta menggunakan buku-

¹⁷ Rihfenti Ernayani, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Perkembangan, Kinerja dan Kesejahteraan Keluarga Pondok Pesantren di Provinsi Kalimantan Timur”, Desertasi, Surabaya, Perpustakaan Universitas Airlangga, 2013, t.d.

¹⁸ Nadya Saira, “Model Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam Studi pada Bank Syariah Kota Medan” dalam *Buletin Riset Universitas Muhammadiyah Sumatra*, Vol. 1 No. 1, 20-56, 2016, t.d. h. 12-45.

buku pendukung yang membahas tentang kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam dunia bisnis.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif meneliti subjek penelitian atau informan ke dalam lingkungan hidup kesehariannya. Karenannya, para peneliti kualitatif sedapat mungkin berinteraksi secara langsung dengan informan, mengenal secara dekat dunia kehidupan mereka, mengamati dan mengikuti alur kehidupan informan secara apa adanya. Pemahaman akan simbol dan bahasa asli masyarakat menjadi salah satu kunci keberhasilan penelitian ini.¹⁹

Penelitian kualitatif ini akan memberikan penggambaran secara mendalam tentang situasi atau proses yang diteliti dengan mendeskripsikan data yang diterima yang dapat berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, maka penelitian kualitatif tidak berusaha menguji hipotesis. Walaupun begitu, bukan berarti penelitian ini tidak mempunyai asumsi awal yang menjadi permasalahan penelitian.²⁰ Data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif dapat berupa kata-kata, narasi cerita, catatan pribadi, perilaku, gerak tubuh, mimik, gambar, dan bukan angka-angka. Semua data yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.²¹

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yang dimaksud adalah data yang belum diolah dan data ini diperoleh langsung dari lapangan (*field research*) dengan

¹⁹ Usman Rianse, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 7.

²⁰ *Ibid.* h. 9.

²¹ *Ibid.* h. 11.

melakukan observasi dan wawancara. Data primer ini masih memerlukan analisa lebih lanjut.²² Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan Bapak Sri Muryanto selaku Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang yang beralamat di jalan Pandanaran 1 No. 33 Kota Semarang

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data ini biasanya meliputi dokumen dari objek yang diteliti atau mencakup laporan yang sudah ada. Data sekunder ini merupakan data penunjang bagi data primer.²³ Sumber data sekunder yang diperoleh penulis adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data perusahaan dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan serta wawancara dengan beberapa karyawan Resto Khoja Kota Semarang untuk memperkuat data primer.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari data-data yang diperlukan dari obyek penelitian yang sebenarnya. Langkah-langkah dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Berdasarkan definisi tersebut maka yang dimaksud metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data melalui pengamatan panca indra yang kemudian diadakan pencatatan-pencatatan.²⁴ Metode pengamatan (*observasi*) penulis lakukan dengan melihat gaya

²² P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991, h. 87-88.

²³ *Ibid.*

²⁴ Rianse, *Metodologi...*, h. 213.

memimpin Manajer Utama dan perilaku kerja para karyawan Resto Khoja Kota Semarang.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.²⁵ Metode wawancara ini penulis gunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang Islami. Adapun sumber informasi (*Informan*) adalah Manajer utama, *Supervisor* serta Karyawan Resto Khoja Kota Semarang.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, gambar, agenda ataupun karya dari seseorang.²⁶ Dari definisi di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dokumentasi yang penulis gunakan adalah dengan mengambil kumpulan data yang berada di Resto Khoja Kota Semarang. Baik berupa tulisan yang berupa profil Resto Khoja Kota Semarang atau data-data lain yang menunjang penelitian ini.

4. Metode Analisis Data

Analisis data menurut Patton yang dikutip oleh Moleong adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.²⁷ Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor, analisa data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan ide itu.²⁸

²⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Remaja Rosdakarya, 2004, h. 186.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, Cet. ke-10, 2010, h. 329.

²⁷ Moleong, *Metode...*, h. 280.

²⁸ *Ibid.*

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam menganalisa data yang sudah diperoleh adalah dengan cara deskriptif (*non statistik*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggambarkan data yang diperoleh dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan ke dalam kategori tertentu untuk memperoleh kesimpulan.²⁹

Adapun tahap-tahap analisis data dapat dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya; mengumpulkan data dengan analisis data, hasil pengumpulan data tersebut tentu saja perlu direduksi (*data reduction*), yaitu dengan mengikhtiarkan hasil pengumpulan data dengan selengkap mungkin, selanjutnya memilah-milah data tersebut ke dalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu dan tema-tema tertentu. Seperangkat hasil reduksi data juga perlu diorganisasikan ke dalam satu bentuk tertentu (*display data*) sehingga terlihat sosok secara lebih utuh, *display data* tersebut sangat diperlukan untuk memudahkan upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan (*conclusion*).³⁰

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka langkah-langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:³¹

- a. Memeriksa data yang telah terkumpul dari hasil wawancara dan dokumentasi dari objek penelitian, apakah data tersebut sudah lengkap sehingga siap untuk diproses lebih lanjut.
- b. Mereduksi data-data yang terkumpul sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan data dan membuat rangkuman inti dari data yang telah diklasifikasi.
- c. Penyajian data berupa teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu setelah data dianalisis dan diinterpretasi, selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian.
- d. Penafsiran kembali secara deskriptif.
- e. Pengulangan kembali langkah dari awal sampai akhir.

²⁹ Arikunto, *Prosedur...*, h. 120.

³⁰ Sugiyono, *Metode...*, h. 91.

³¹ *Ibid.*

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara umum dari penelitian ini secara menyeluruh perlu adanya sistematika penulisan yang dibuat oleh penulis. Dengan demikian, sistematika penulisan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran umum secara keseluruhan serta bentuk metodologis dari penulis yang meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM BISNIS

Bab ini membahas tentang definisi gaya kepemimpinan Islami, definisi kepemimpinan Islami, syarat kepemimpinan Islami, prinsip kepemimpinan Islami, nilai-nilai kepemimpinan bisnis Islami (kepemimpinan Islami dalam organisasi bisnis) dan peran dan fungsi kepemimpinan Islami.

BAB III : GAMBARAN UMUM RESTO KHOJA KOTA SEMARANG

Bab ini akan dijelaskan tentang profil, visi, misi, struktur organisasi, produk-produk dan nilai-nilai budaya (*core value*), Standar Operasional Prosedur pelayanan dan agenda promosi Resto Khoja Kota Semarang tahun 2016.

BAB IV : ANALISIS IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI MANAJER UTAMA RESTO KHOJA KOTA SEMARANG

Bab ini akan dijelaskan tentang gaya kepemimpinan Islami Manajer Utama Resto Khoja Kota Semarang, menganalisis serta mengimplementasikan gaya kepemimpinan Islami Manajer Resto Khoja Kota Semarang ditinjau dari perspektif kepemimpinan Islami dalam bisnis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan rangkaian akhir dari penulisan skripsi yang meliputi: kesimpulan, saran-saran dan penutup, sedangkan pada akhir skripsi ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.